

ヒライ先生の Q&A



平井 繁利

1952年11月3日 岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。
特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりに
は定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛
争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

パワハラを巡る使用者責任と債務不履行責任の関係 その2 —金融機関U事件(徳島地裁)—

本件において不法行為、使用者責任、損害賠償はど
うなるのかについては、以下が争点となりました。

3. 争点

(1) 被告の使用責任(Xに対するハラスメントの有無及
びハラスメント防止措置の懈怠)及び債務不履行責任
(職場環境配慮義務違反)の有無

(2) Xの損害

4. 争点についての当事者の主張

㊦ 争点(1) 被告の使用責任及び債務不履行責任の有
無について

(原告労働者側の主張)

・ 上司H及びIは、Xに対し、継続的にハラスメントを
加えた。これらは、上司の部下に対する業務上の指導、
指示などとは無縁の理不尽な誹謗中傷やいびり倒しと
いう違法なものであった。

・ 被告は、Xに対し、労働契約に伴い、労働者とその
生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができ
るように必要な配慮をする義務を負っており(労働契
約違反5条)、雇用契約上、労働者であるXが良好な職
場環境の中で稼働することができるようにする職場環
境配慮義務を負っていた。

・ Xの上司主査H、I、係長G及び課長Fは、いずれ
も被告の履行補助者であるところ、H及びIはXに対
し本件ハラスメントを行い、G及びFは本件ハラスメン
トを知りながらその防止措置を取らなかったたのである

から、被告には、上記職場環境配慮義務違反があり、
被告は債務不履行による損害賠償責任を負う。

・ H及びIによる本件ハラスメントと、G及びFによ
る本件ハラスメントの防止措置懈怠は、いずれもXに
対する不法行為であり、かつ被告の業務の執行過程に
おけるものであるから、被告は民法715条1項に基
づく使用者責任を負う。

(被告会社側の主張)

原告の主張は否認ないし争う。

・ 本件ハラスメントに関する主張は、別紙記載のとお
りである。

・ H及びIの指導や指示は、業務上の必要性に基づき、
相当な方法でなされたものであって、Xに対して精神
的・身体的に苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたり
するものではなく、ハラスメントには該当しない。
被告には、ハラスメントについて相談がなされたこと
はなかったものである。

・ H及びIがハラスメント行為を行っていない以上、
G及びFが、ハラスメント行為が行われているのを知
りながら放置したこともない。

㊧ 争点(2) Xの損害について……以下省略

さて、これらの争点に対する原告被告の主張がそれ
ぞれあったが、裁判所はどのように判断したのでしょ
う。次号で、ご紹介します。

〈つづく〉